



REGIONE CALABRIA  
GIUNTA REGIONALE

**DIPARTIMENTO**  
**“Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura”**

**Settore UOT Cosenza**  
**“Unità Organizzativa Territoriale”**

**DECRETO del DIRIGENTE di SETTORE**

ASSUNTO IL 18/10/2017

PROT. N. 907

Registro dei Decreti dei Dirigenti della Regione Calabria "

**N. 11634**

**del 23/10/2017**

**OGGETTO: UOT ( Unità organizzativa Temporanea) – funzioni territoriali;  
Assegnazione obiettivi anno 2017 Posizioni Organizzative UDP di Cosenza**

**Settore Ragioneria**

Ai sensi dell'allegato 4/2 punto 5 del D. lgs. 118/2011 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e, nel contempo, si attesta che per l'impegno assunto esiste copertura finanziaria.

Il Dirigente del Settore  
Dott.ssa Rosaria Guzzo

Publicato sul BURC della Regione  
Calabria

N. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## IL DIRIGENTE

### Premesso che:

Con deliberazione di Giunta Regionale n.369 del 24/09/2015, avente ad oggetto " Legge Regionale 22 giugno 2015 n.14 - Attuazione del processo di riordino delle funzioni a seguito della legge 7 aprile 2014, n.56 - adeguamento della struttura organizzativa della Giunta Regionale", sono state riassunte le funzioni già trasferite alle Province in applicazione della legge regionale n. 34 del 12/08/2002;

Che la suddetta DGR n 369 del 24/09/2015, nella definizione del processo di riorganizzazione della struttura organizzativa della Giunta regionale ha istituito , presso ciascun dipartimento interessato dalla riassunzione delle funzioni ed ai processi di mobilità del personale dalle Province, le Unità Organizzative Temporanee "UOT -Funzioni territoriali", secondo un criterio di collegamento funzionale e di omogeneità;

Con Decreto n. 11407 del 22/10/2015 del Direttore Generale del Dipartimento " Turismo e beni culturali, istruzione e cultura" è stata assegnata la responsabilità delle due UOT istituite presso il Dipartimento e tra queste la dott.ssa Maria Francesca Gatto, approvata la micro-organizzazione e definiti gli ambiti territoriali a ciascuno dei quali viene assegnato il personale trasferito, tenuto conto dell'amministrazione di provenienza e delle funzioni già svolte dallo stesso e comunque secondo criteri di economicità ed efficienza organizzativa;

Con deliberazione di Giunta Regionale n. 541 del 16/12/2015, la Giunta regionale ha definito l'organigramma amministrativo della Regione Calabria tenendo principalmente conto delle disposizioni legislative di cui al D. Lgs n 165/2001 e n. 196/2003;

Con Decreto del Direttore Generale del Dipartimento " Turismo e beni culturali, istruzione e cultura" n. 23 del 10/01/2016, rettificato ed integrato con D.D.G. n. 74 del 14/01/2016 è stata approvata la nuova struttura organizzativa del Dipartimento in attuazione delle D.G.R. n. 541 del 16/12/2015.

Con la L.R. n.3 del 03.02.2012 recante "Misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A. regionali ed attuazione nell'ordinamento regionale delle disposizioni di principio contenute nel decreto legislativo n. 150/2009 disciplina la governance del ciclo di gestione della performance nella Regione Calabria;

Con il Regolamento n. 5/2015 con il quale è stato modificato il Regolamento n. 1/2014 avente ad oggetto il sistema di valutazione della performance della Regione Calabria ha disposto, all'art. 9, che la valutazione della performance individuale del personale non dirigente da parte del Dirigente preposto (art. 6 comma 5) e l'assegnazione di obiettivi individuali che non riguardano la performance organizzativa ( art. 15, comma 8);

Con la D.G.R. n.18 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano Performance della G.R. 2017-2019;

il Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane e Controllo" ha predisposto la circolare 62148 del 24.02.2017, inerente l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2017, le modalità e tempistica degli adempimenti da effettuare, integrato con D.G.R. n.147 21/04/2017 con l'inserimento degli obiettivi operativi relativi alle UOT e quindi valido anche per questa UOT.

-con deliberazione n. 27 del 47 febbraio 2017, la Giunta Regionale ha approvato il disciplinare per l'area delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, fissando i criteri e le modalità di conferimento dei relativi incarichi e con successiva deliberazione n. 171 del 27 aprile 2017 ha provveduto ad assegnare ai dipartimenti ed alle strutture equiparate le posizioni organizzative e le alte professionalità ed ha proceduto alla ripartizione delle fasce delle posizioni organizzative e delle alte professionalità assegnate a ciascun dipartimento, demandando ai dirigenti generali la pesatura delle predette posizioni;

- con decreto n. 6655 del 22 giugno 2017, sono state istituite le alte professionalità e posizioni organizzative presso i settori di questo dipartimento ed è stata effettuata la relativa pesatura, sul quale il Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane con comunicazione pec del 19/06/2016 ha espresso il parere di compatibilità;

### Dato atto:

- che con decreto n. 7541 del 12/07/2017 è stato conferito alla D.ssa Emma Greco l'incarico di Posizione Organizzativa di II fascia istituita presso UDP di Cosenza concernente "Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche " ;

-che con decreto n. 7542 del 12/07/2017 è stato conferito al dott. Carlo De Bernardo l'incarico di Posizione Organizzativa di II fascia istituita presso UDP di Cosenza concernente "Diritto allo studio-Promozione Culturale- Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di viaggio e pro-loco";

**Considerato** che nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente è necessario procedere all'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2017 ai titolari di Posizione organizzativa;

**Considerata** la complessità delle attività previste del Servizio "Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche" si ritiene opportuno, per una migliore funzionalità dei servizi, assegnare alla dipendente Nicoletti Raffaella la responsabilità del Procedimento relativamente all'acquisizione, verifica e controllo dei requisiti richiesti dalla normativa per lo svolgimento delle attività riferite alla Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere. comunque nell'ambito delle attività e con il coordinamento e supervisione del Responsabile del Servizio;

**Considerata** la complessità delle attività previste del Servizio "Diritto allo studio-Promozione Culturale- Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di viaggio e pro-loco" si ritiene opportuno, per una migliore funzionalità dei servizi, assegnare alla dipendente Cavara Maria Stella la responsabilità del Procedimento relativamente all'acquisizione, verifica e controllo dei requisiti richiesti dalla normativa per lo svolgimento delle attività riferite alle Agenzie di viaggio e pro-loco, comunque nell'ambito delle attività e con il coordinamento e supervisione del Responsabile del Servizio;

**Considerato inoltre:**

Che con Decreto del Dirigente di questa UOT assunto in data 19/06/2017 con prot. 554 e registrato con n. 6762 del 26/06/2017 sono stati integrati gli obiettivi ed organizzate le attività per anno 2017 ai dipendenti in servizio presso gli Uffici di Cosenza, modificando parzialmente il decreto n. 5622 del 30/05/2017;

**VISTI**

lo Statuto Regionale;

la legge regionale n. 7/1996 e ss.mm.ii.;

il DPGR 354/99 per come modificato dal DPGR206/2000:

l'art 17, comma 1, lett. C, del D.lgs 30 marzo 2001 n. 165, recante " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

la L.R. n. 47/2001, art. 4;

il D.Lgs n. 118/2011 e s.m.i.;

Il D.G.R. n. 541/2015 e ss.mm. ii. Di approvazione della nuova struttura Organizzativa della Giunta Regionale;

la L.R. n.43/2016 "Provvedimento generale recante norme di tipo ordinamentale e procedurale (collegato alla manovra regionale per l'anno 2017);

la L.R. n.44/2016 "Legge di stabilità regionale 2017";

la L.R. n.45/2016 "Bilancio di previsione finanziario della Regione Calabria per gli anni 2017-2019";

la D.G.R. n.554/2016 "Documento tecnico di accompagnamento al Bilancio di previsione finanziario della Regione Calabria per gli anni 2017-2019 (artt. 11 e 39 c.10, D. Lgs n.118/2011);

la L.R. 12/08/2002, n.34, e ss.mm.ii. "Riordino delle funzioni amministrative regionali e locali";

la Legge regionale n. 14 del 22 giugno 2015;

la DGR n. 369 del 24/09/2015, avente ad oggetto" Legge Regionale 22 giugno 2015 n. 14 – Attuazione del processo di riordino delle funzioni a seguito della legge 7 aprile 2014, n. 56: adeguamento della struttura organizzativa della Giunta Regionale";

il D.P.G.R n11407 del 22/10/2015 del Direttore Generale del Dipartimento " Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura" con il quale è stato conferito alla Dott.ssa Maria Francesca Gatto l'incarico di Dirigente del Settore UOT Cosenza;

la D.G.R. n. 6 del 11/01/2017 con la quale è stato nominata Dirigente Generale Reggente del Dipartimento "Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura" alla Dott.ssa Sonia Tallarico;

il D.P.G.R n. 2 del 16/01/2017di conferimento dell'incarico di Dirigente Generale Reggente del "Dipartimento Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura" alla Dott.ssa Sonia Tallarico;

la DGR n. 127 del 30/03/2017 con la quale è stato prorogato alla D.ssa Sonia Tallarico l'incarico di Dirigente Generale Reggente del Dipartimento " Turismo, Beni culturali, Istruzione e Cultura " della Giunta della Regione Calabria;

## DECRETA

Per motivi di cui in premessa che sono da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intendono qui integralmente trascritti:

- Di assegnare per l'anno 2017, gli obiettivi per gli incarichi delle Posizioni Organizzative presso UOT-UDP Cosenza ai dipendenti Emma Greco "*Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche*" e Carlo De Bernardo "*Diritto allo studio-Promozione Culturale-Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di viaggio e pro-loco*"; con singole schede di dettaglio che si allegano al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- Di confermare per l'anno 2017, gli obiettivi alla dipendente Cavara Maria Stella la responsabilità del Procedimento relativamente all'acquisizione, verifica e controllo dei requisiti richiesti dalla normativa per lo svolgimento delle attività riferite alle Agenzie di viaggio e pro-loco sempre comunque nell'ambito delle attività e con il coordinamento e supervisione del Responsabile del Servizio, con scheda allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- di assegnare alla dipendente Nicoletti Raffaella la responsabilità del Procedimento relativamente all'acquisizione, verifica e controllo dei requisiti richiesti dalla normativa per lo svolgimento delle attività riferite alla Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere comunque nell'ambito delle attività e con il coordinamento e supervisione del Responsabile del Servizio, con scheda assegnazione obiettivi allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- Di modificare la scheda relativa alla dipendente Cava Giulia che per mero errore era stata inserita nell'unità operativa "Diritto allo Studio" anziché nell'unità operativa "Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche"
- DI MODIFICARE parzialmente in virtù di quanto espresso sopra, il decreto assunto in data 19/06/2017 con prot. 554 e registrato con n. 6762 del 26/06/2017 per l'integrazione degli obiettivi e l'organizzazione delle attività per l'anno 2017 al personale, non dirigente, della UOT Cosenza, come da schede allegate, quali parte integrante, al presente provvedimento, sottoscritte dai dipendenti assegnatari e dal dirigente valutatore (modello Allegato 2 approvato con il regolamento della Performance);
- DI NOTIFICARE il presente atto, per opportuna conoscenza, ai dipendenti titolari di posizione organizzativa, ed ai dipendenti interessati del Settore "UOT Cosenza, del Dipartimento "Turismo e Beni Culturali, Istruzione e Cultura", al Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane e Controlli";
- di PROVVEDERE alla pubblicazione integrale del provvedimento sul BURC, ai sensi della L.R. 6 aprile 2011, n.11, e sul sito istituzionale della Regione Calabria, ai sensi del D.Lgs n.33 del 14 marzo 2013.

Il Dirigente UOT-Cosenza  
Avv. Maria Francesca Gatto



# Regione Calabria

## Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente                                     |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Anno 2017  |   |      |                 |        |
| Dipartimento   | Turismo beni Culturali Istruzione e Cultura   |      |                 |        |
| Settore  | UOT - Cosenza   |      |                 |        |
| Unità Operativa  | Diritto allo studio-Promozione Culturale- Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di viaggio e pro-loco |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | CAVARA MARIA STELLA   |      |                 |        |
| Categoria  | D1  |      |                 |        |
| Ruolo  | Responsabile del Procedimento<br>Agenzie di viaggio e Associazioni pro-loco   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%                               |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Come da Obiettivo Operativo inserito nel Piano della Performance   |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso XX%                                   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
|  |   |      |                 |        |
|  |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 60% |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Capacità propositiva   | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  | 20   |                 |        |
| Capacità attuativa   | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati                                     | 20   |                 |        |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   | 20   |                 |        |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente <sup>4</sup> - Peso 10%                           |   |      |                 |        |

Data: 13/10/2017

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

*Cavara M. Stella*

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.

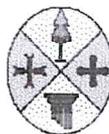
<sup>4</sup> Valore desumibile dalla Relazione sulla performance dell'anno in oggetto, previa sua approvazione.



**Regione Calabria**  
**Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura**

**Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio**

| <b>Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” –<br/>Personale non Dirigente</b> |   |
|---|---|
| <b>Elementi di dettaglio</b>  | <b>Descrizione</b>  |
| Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali   | Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali  |
| Capacità propositiva  | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  |
| Capacità attuativa  | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati  |
| Grado di autonomia operativa  | Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante   |
| Capacità di reporting   | Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento  |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)   |



# Regione Calabria

## Dipartimento 10 - Turismo Beni Culturali Istruzione e Cultura

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente                                     |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Anno 2017  |   |      |                 |        |
| Dipartimento   | Turismo Beni culturali Istruzione e Cultura   |      |                 |        |
| Settore  | U.O.T. – U.D.P. Cosenza   |      |                 |        |
| Servizio   | Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche                                |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | Greco Emma  |      |                 |        |
| Categoria  | D1  |      |                 |        |
| Ruolo  | Incarico di Posizione Organizzativa di 2° fascia  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%                               |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Come da obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance   |   | 100% | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%                                   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche       | n° procedimenti definiti/n° procedimenti esistenti  | 100% | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 40% |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Capacità propositiva   | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa                            | 30%  | 0               | 100%   |
| Capacità attuativa   | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati | 40%  | 0               | 100%   |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente                   | 30%  | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente <sup>4</sup> - Peso 10%                           |   |      |                 |        |

Data: 13-10-2017

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.

<sup>4</sup> Valore desumibile dalla Relazione sulla performance dell'anno in oggetto, previa sua approvazione.



## Regione Calabria

Dipartimento 10 - Turismo Beni Culturali Istruzione e Cultura

### Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

| Elementi di dettaglio fattore "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" –<br>Personale non Dirigente |   |
|---|---|
| Elementi di dettaglio   | Descrizione   |
| Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali   | Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali  |
| Capacità propositiva  | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  |
| Capacità attuativa  | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati  |
| Grado di autonomia operativa  | Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante   |
| Capacità di reporting   | Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento  |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)   |



## Regione Calabria

### Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente                                     |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Anno 2017  |   |      |                 |        |
| Dipartimento   | Turismo beni Culturali Istruzione e Cultura   |      |                 |        |
| Settore  | UOT - Cosenza   |      |                 |        |
| Unità Operativa  | Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche                                |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | CAVA GIULIA   |      |                 |        |
| Categoria  | C   |      |                 |        |
| Ruolo  | Istruttore  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 25%                               |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Come da Obiettivo Operativo inserito nel Piano della Performance   |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso XX%                                   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
|  |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 70% |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Capacità propositiva   | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa                            | 20   |                 |        |
| Capacità attuativa   | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati | 25   |                 |        |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente                   | 25   |                 |        |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente <sup>4</sup> - Peso 5%                            |   |      |                 |        |

Data: 13/10/2017

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

*Giulia Cava*

*[Firma]*

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.

<sup>4</sup> Valore desumibile dalla Relazione sulla performance dell'anno in oggetto, previa sua approvazione.



## Regione Calabria

### Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura

#### Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

| <b>Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” –<br/>Personale non Dirigente</b> |   |
|---|---|
| <b>Elementi di dettaglio</b>  | <b>Descrizione</b>  |
| Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali   | Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali  |
| Capacità propositiva  | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  |
| Capacità attuativa  | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati   |
| Grado di autonomia operativa  | Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante   |
| Capacità di reporting   | Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento  |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)   |



## Regione Calabria

### Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente                                     |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Anno 2017  |   |      |                 |        |
| Dipartimento   | Turismo beni Culturali Istruzione e Cultura   |      |                 |        |
| Settore  | UOT - Cosenza   |      |                 |        |
| Unità Operativa  | Verifica e Controllo delle Classificazioni Alberghiere ed extralberghiere e professioni turistiche                                |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | NICOLETTI RAFFAELLA   |      |                 |        |
| Categoria  | C   |      |                 |        |
| Ruolo  | Responsabile del procedimento<br>Verifica e controllo delle classificazioni alberghiere ed extralberghiere                        |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a – Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 25%                               |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Come da Obiettivo Operativo inserito nel Piano della Performance   |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1b – Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso XX%                                   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
|  |   |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 70% |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Capacità propositiva   | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa                            | 20   |                 |        |
| Capacità attuativa   | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati | 30   |                 |        |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente                   | 20   |                 |        |
| Fattore valutativo: 4 – Performance generale dell'Ente <sup>4</sup> - Peso 5%                            |   |      |                 |        |

Data: 13/10/2014

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

*Raffaella Nicoletti*

Il Dirigente valutatore

*[Firma]*

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.

<sup>4</sup> Valore desumibile dalla Relazione sulla performance dell'anno in oggetto, previa sua approvazione.



## Regione Calabria

### Dipartimento 10 Turismo Beni Culturali, Istruzione e Cultura

#### Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

| Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” –<br>Personale non Dirigente |   |
|---|---|
| Elementi di dettaglio   | Descrizione   |
| Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali   | Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali  |
| Capacità propositiva  | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  |
| Capacità attuativa  | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati   |
| Grado di autonomia operativa  | Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante   |
| Capacità di reporting   | Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento  |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)   |



# Regione Calabria

## Dipartimento 10 - Turismo Beni Culturali Istruzione e Cultura

| Scheda assegnazione obiettivi individuali<br>Personale non Dirigente<br>Anno 2017  |   |      |                 |        |
|--|---|------|-----------------|--------|
| Dipartimento   | Turismo Beni culturali Istruzione e Cultura   |      |                 |        |
| Settore  | U.O.T. - U.D.P. Cosenza   |      |                 |        |
| Servizio   | Diritto allo studio-Promozione Culturale- Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di Viaggio e Pro-Loce |      |                 |        |
| Dipendente Cognome e Nome  | De Bernardo Carlo   |      |                 |        |
| Categoria  | D1  |      |                 |        |
| Ruolo  | Incarico di Posizione Organizzativa di 2° fascia  |      |                 |        |
| Fattore valutativo: 1a - Performance organizzativa <sup>1</sup> - Peso 30%   |   |      |                 |        |
| Obiettivi operativi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Come da obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance   |   | 100% | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 1b - Obiettivi individuali <sup>2</sup> - Peso 20%   |   |      |                 |        |
| Obiettivi  | Indicatore  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Diritto allo studio-Promozione Culturale-Musei di Enti locali e di interesse locale, Biblioteche di enti locali e di interesse locale, Agenzie di Viaggio e Pro-Loce | n° procedimenti definiti/n° procedimenti esistenti  | 100% | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 3 - Competenze e comportamenti professionali e organizzativi <sup>3</sup> - Peso 40%   |   |      |                 |        |
| Elementi di dettaglio  | Descrizione/Eventuali indicatori  | Peso | Valore Iniziale | Target |
| Capacità propositiva   | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  | 30%  | 0               | 100%   |
| Capacità attuativa   | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati                                     | 40%  | 0               | 100%   |
| Capacità di relazione  | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   | 30%  | 0               | 100%   |
| Fattore valutativo: 4 - Performance generale dell'Ente <sup>4</sup> - Peso 10%   |   |      |                 |        |

Data: 10/10/2017

Il Dipendente assegnatario (per presa visione)

Il Dirigente valutatore

<sup>1</sup> Tale sezione deve essere compilata qualora il Dirigente valutatore intenda coinvolgere il collaboratore solo per alcuni degli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance.

<sup>2</sup> Gli obiettivi individuali sono aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Piano della performance per l'unità organizzativa di riferimento. Gli obiettivi individuali sono altresì utilizzabili nei casi in cui gli obiettivi di performance organizzativa (obiettivi operativi) non siano applicabili ai compiti affidati al dipendente. Nel caso in cui tale sezione non sia compilata, il relativo peso è inglobato nel fattore 1 a.

<sup>3</sup> Nell'ambito del fattore valutativo 3 devono essere riportati, in allegato, gli elementi di valutazione rispetto ai quali il valutatore, allo scopo di orientare i comportamenti dei collaboratori individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre. La mancata individuazione degli elementi di valutazione applicabili per l'anno di riferimento implica l'utilizzo di tutti gli elementi valutativi. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Per il fattore 3 "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" la misurazione attraverso indicatori oggettivi è solo eventuale ed è stabilita in sede di assegnazione annuale degli obiettivi.

Qualora il valutatore decida di utilizzare gli indicatori per misurare il fattore valutativo occorre che gli stessi siano coerenti con le declaratorie riportate in allegato, per ciascun elemento di valutazione. Nel caso in cui il valutatore decida invece di non utilizzare indicatori è sufficiente riportare la descrizione degli elementi di dettaglio come di seguito riportati.

<sup>4</sup> Valore desumibile dalla Relazione sulla performance dell'anno in oggetto, previa sua approvazione.



## Regione Calabria

Dipartimento 10 - Turismo Beni Culturali Istruzione e Cultura

### Fattore valutativo 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi – Elementi di dettaglio

| Elementi di dettaglio fattore “Competenze e comportamenti professionali e organizzativi” –<br>Personale non Dirigente |   |
|---|---|
| Elementi di dettaglio   | Descrizione   |
| Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali   | Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali  |
| Capacità propositiva  | Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa  |
| Capacità attuativa  | Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati   |
| Grado di autonomia operativa  | Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante   |
| Capacità di reporting   | Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati  |
| Capacità di lavorare in gruppo  | Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative |
| Flessibilità  | Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento  |
| Capacità di relazione   | Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente   |
| Adattabilità al contesto lavorativo   | Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)   |